

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Data Responden

Data dalam penelitian ini menggunakan perusahaan-perusahaan manufaktur besar dan sedang di Kota Semarang. Dalam penelitian ini data-data perusahaan manufaktur skala besar dan sedang yang berguna bagi penelitian di peroleh dari sumber Badan Pusat Statistik (BPS) 2014. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner di 17 perusahaan diperoleh sebanyak 50 responden yang mengisi kuesioner dan dapat diolah. Tabel berikut menunjukan data perusahaan:

**Tabel 4.1 Data Perusahaan**

Nama Perusahaan	Jenis Industri	Kuesioner yang Disebar	Kuesioner yang Kembali	Kuesioner yang dapat diolah
PT. Industri Jamu Jago	Jamu	10	8	7
PT. Industri Jamu Borobudur	Jamu	10	7	6
PT. Mebel Jansen Indonesia	Mebel	4	1	0
PT. Fumira	Plat Besi	10	7	5
PT. Holi Karya Sakti	Sarung Tangan	10	5	4
PT. Damaitech	Textile	10	6	6
PT. Rodeo	Pakaian Jadi	4	2	1
PT. Rokok Gentong Gotri	Rokok Kretek	4	2	1
PT. Rapi Garment	Training	5	4	3
PT. Raja Besi	Logam Besi	4	3	3
PT. Indosigma Surya Cipta	Krupuk Udang	4	3	3
PT. Maju Jaya Sarana Grafika	Percetakan	5	3	2
PT. Dyriana Bakery	Roti	4	3	3
PT. Sido Muncul	Jamu	4	1	0
PT. Dua Mitra Sentosa	Bilboard	4	3	3
Jessy Cakes	Roti	4	3	2
PT. Gratia Husada Pharma	Obat	4	2	1
Jumlah		100	63	50

Sumber : Lampiran 2a

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Tabel 4.2 menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki menunjukkan dengan persentase 64% sebanyak 32 responden, dan responden wanita menunjukkan persentase 36% sebanyak 18 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan manajer-manajer pada perusahaan sampel masih banyak jenis kelamin laki-laki yang menjadi kepala bagian dalam perusahaan sampel.

Tabel 4.2 menunjukkan rentang usia 31-40 Tahun 50% sebanyak 25 responden, usia 41 Tahun ke atas 38% sebanyak 19 responden, dan rentang usia 21-30 Tahun 12% sebanyak 6 responden. Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan sebagian besar rentang usia responden dalam penelitian ini berkisar 31-40 Tahun.

Berdasarkan pilihan 5 jenis tingkat pendidikan pada kuesioner diperoleh data pada Tabel 4.2, Tingkat Sarjana (S1) 90% sebanyak 45 responden dan Magister (S2) 10% sebanyak 5 responden. Jenis tingkat pendidikan yang tidak terdapat dalam penelitian ini adalah Doctor (S3). Dapat disimpulkan Tingkat Pendidikan Strata Satu (S1) adalah responden terbanyak dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja yang dimiliki responden-responen dalam penelitian ini beragam. Tabel 4.2 menunjukkan responden memiliki waktu kerja pada perusahaan mereka di atas 15 Tahun sebanyak 12 responden (24%), waktu kerja responden lainnya diikuti dengan lama kerja 1-5 Tahun sebanyak 7 responden (14%), 11-15 Tahun sebanyak 5 responden 10%, 6-10 Tahun

sebanyak 26 responden 52%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang memiliki lama kerja di 6-10 tahun. Secara umum jabatan manajer dibagi menjadi 3 bagian, yaitu Top Manajer, Middle Manajer, dan Low Manajer. Middle manajer terdiri dari Manajer Administrasi, Manajer Humas, Manajer Keuangan, Manajer Operasional, Manajer Pemasaran, Manajer R&D, dan Manajer SDM. Berdasarkan Tabel 4.2 sebagian besar responden adalah middle manajer dengan persentase 80% yang terbagi pada middle-middle manajer. Low manajer dengan persentase 10% dan diikuti Top Manajer dengan persentase 10%

**Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Pria	32	64%
Wanita	18	36%
<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
21-30 Tahun	6	12%
31-40 Tahun	25	50%
41 Tahun ke Atas	19	38%
<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Strata Satu (S1)	45	90%
Magister (S2)	5	10%
Doctor (S3)	0	0%
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	7	14%
6-10 Tahun	26	52%
11-15 Tahun	5	10%
15 Tahun ke Atas	12	24%
<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Low Manajer	5	10%
Manajer Administrasi	7	14%
Manajer Humas	1	2%
Manajer Keuangan	10	20%

Manajer Operasional	7	14%
Manajer Pemasaran	9	18%
Manajer R&D	2	4%
Manajer SDM	4	8%
Top Manajer	5	10%

Sumber : Lampiran 2b

### 4.3 Uji Kualitas Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan rumus korelasi products moment dapat dilihat pada corrected item-total correlation dengan bantuan alat analisis SPSS. Uji validitas dilakukan dengan kriteria jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n=50$  adalah 0,279. Berdasarkan hasil pengolahan data di dapatkan nilai corrected item-total correlation untuk masing-masing variabel KM, TQM, SPK dan SP semuanya di atas  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial**

KM	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
KM1	0,937	0,279	Valid
KM2	0,852	0,279	Valid
KM3	0,908	0,279	Valid
KM4	0,844	0,279	Valid
KM5	0,937	0,279	Valid
KM6	0,869	0,279	Valid
KM7	0,908	0,279	Valid
KM8	0,907	0,279	Valid

Sumber : Lampiran 3a

Jadi hasil uji validitas untuk variabel Kinerja manajerial menunjukan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dinyatakan valid.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas *Total Quality Management***

TQM	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
TQM1	0,866	0,279	Valid
TQM2	0,838	0,279	Valid
TQM3	0,803	0,279	Valid
TQM4	0,823	0,279	Valid
TQM5	0,843	0,279	Valid
TQM6	0,792	0,279	Valid
TQM7	0,593	0,279	Valid
TQM8	0,808	0,279	Valid
TQM9	0,692	0,279	Valid
TQM10	0,663	0,279	Valid
TQM11	0,639	0,279	Valid
TQM12	0,592	0,279	Valid
TQM13	0,908	0,279	Valid
TQM14	0,704	0,279	Valid
TQM15	0,611	0,279	Valid
TQM16	0,565	0,279	Valid
TQM17	0,561	0,279	Valid
TQM18	0,874	0,279	Valid
TQM19	0,801	0,279	Valid
TQM20	0,893	0,279	Valid

Sumber : Lampiran 3b

Jadi hasil uji validitas untuk variabel *Total Quality Management* menunjukkan  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dinyatakan valid.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Sistem Pengukuran Kinerja**

SPK	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
SPK1	0,717	0,279	Valid
SPK2	0,688	0,279	Valid
SPK3	0,827	0,279	Valid
SPK4	0,831	0,279	Valid
SPK5	0,827	0,279	Valid
SPK6	0,834	0,279	Valid
SPK7	0,681	0,279	Valid
SPK8	0,686	0,279	Valid

Sumber : Lampiran 3c

Jadi hasil Uji validitas untuk variabel Sistem Pengukuran Kinerja menunjukkan  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dinyatakan valid

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan**

SP	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
SP1	0,770	0,279	Valid
SP2	0,755	0,279	Valid
SP3	0,709	0,279	Valid
SP4	0,644	0,279	Valid

Sumber : Lampiran 3d

Jadi hasil uji validitas untuk variabel sistem penghargaan menunjukkan  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi jawaban didalam kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* variabel dengan standar alpha sebesar 0,70, yaitu apabila nilai *cronbach's alpha*  $\geq$  0,70 maka indikator/kuesioner yang dinyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel *Total Quality Management*, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standart Alpha	Keterangan
Kinerja Manajerial	0,974	0,70	Reliabel
Total Quality Management	0,963	0,70	Reliabel
Sistem Pengukuran Kinerja	0,931	0,70	Reliabel
Sistem Penghargaan	0,867	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran 2a, 2b, 2c, 2d

#### 4.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel penelitian. Pertama, dilakukan pembagian kategori menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kedua, menentukan rentang skala masing-masing kategori yang dihitung dengan rumus.

$$RS = \frac{\text{Nilai Tertinggi (5)} - \text{Nilai Terendah (1)}}{\text{Jumlah Kategori (3)}}$$

$$RS = 1,33$$

Rentang Skala	Kategori
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,66	Sedang
3,67 – 5,00	Tinggi

**Tabel 4.8 Statistik Deskriptif**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-rata Empiris	Range Kategori			Ket
				Rendah	Sedang	Tinggi	
KM	1-5	2-5	4,39	1 – 2,33	2,34 – 3,66	3,67 – 5	Tinggi
TQM	1-5	1-5	4,26	1 – 2,33	2,34 – 3,66	3,67 – 5	Tinggi
SPK	1-5	2-5	4,42	1 – 2,33	2,34 – 3,66	3,67 – 5	Tinggi
SP	1-5	2-5	4,27	1 – 2,33	2,34 – 3,66	3,67 – 5	Tinggi
Total			4,34				Tinggi

Sumber: Lampiran 3e

Skor rata-rata jawaban responden dari Knerja Manajerial adalah sebesar 4,39 dan termasuk kategori tinggi. Artinya terdapat perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, staff, negosiasi dan representasi yang tinggi diantara pihak manajer. Skor rata-rata jawaban responden dari *Total Quality Management* adalah sebesar 4,26 dan termasuk



kategori tinggi. Artinya terdapat fokus pada pelanggan, obsesi terhadap kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerjasama tim (teamwork), perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesatuan tujuan, serta adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan yang tinggi dalam diri setiap manajer.

Skor rata-rata jawaban responden dari Sistem Pengukuran Kinerja adalah sebesar 4,42 dan termasuk kategori tinggi. Artinya terdapat perspektif pelanggan, perspektif keuangan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang tinggi dalam diri setiap manajer.

Skor rata-rata jawaban responden dari Sistem Penghargaan adalah sebesar 4,27 dan termasuk kategori tinggi. Artinya terdapat sistem penghargaan berupa kompensasi yang merupakan bentuk return baik finansial (baik berupa gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, cuti, tetapi tetap dibayar) yang diterima karyawan yang tinggi dalam diri setiap manajer.

#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.5.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk dapat menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan non parametric test, uji kolmogrov smirnov.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96890428
	Absolute	,155
Most Extreme Differences	Positive	,120
	Negative	-,155
Kolmogorov-Smirnov Z		1,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 3f

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,183 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk dapat menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indepeden. Di dalam suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dinyatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* semua variabel > 0,1 dengan nilai *VIF* semuanya < 10.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,035	,145		,238	,813		
	TQM	,274	,090	,243	3,040	,004	,141	7,106
	SPK	,535	,052	,595	10,201	,000	,265	3,779
	SP	,192	,067	,191	2,860	,006	,202	4,943

a. Dependent Variable: KM  
Sumber : Lampiran 3g

Maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinearitas. Artinya bahwa ke tiga variable independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang sangat kuat.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atas pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Dalam uji ini hasil  $\text{sig} > 0,05$  maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisits

**Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,045	,094		,485	,630
TQM	-,044	,058	-,290	-,751	,457
SPK	,032	,034	,267	,946	,349
SP	,020	,043	,153	,473	,639

a. Dependent Variable: ABSRES  
Sumber : Lampiran 3h

Dari dalam uji ini, dapat nilai sig 0,630 untuk variabel TQM 0,457, untuk variable SPK 0,349 untuk variabel SP 0,639, Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

## 4.6 Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Uji T

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Dengan bantuan program SPSS, koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	,035	,145		,238	,813
TQM	,274	,090	,243	3,040	,004
SPK	,535	,052	,595	10,201	,000
SP	,192	,067	,191	2,860	,006

a. Dependent Variable: KM  
Sumber : Lampiran 3i

Jadi model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 0,035 + 0,274X_1 + 0,535X_2 + 0,192X_3 + e$$

Keterangan: Y = KinerjaManajerial X1a = Total Quality Manajemen X2b = Sistim Pengukuran Kinerja X3 = Sistim Penghargaan Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Hipotesis 1

Nilai koefisien regresi variabel TQM (X1) sebesar 0,274.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan TQM

(X1) akan menyebabkan kenaikan akumulasi kinerja manajerial sebesar 0,274 satuan. Pengaruh TQM terhadap kinerja manajerial adalah positif. Hipotesis pertama adalah TQM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Nilai t tabel pada alpha 0,05 adalah 1,645. Nilai t hitung untuk variable TQM (X1) adalah 3,040. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $3,040 > 1,681$ . Dengan nilai  $\beta$  0,274. Hal ini menunjukkan bahwa TQM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

## 2) Hipotesis 2

Nilai koefisien Sistem Pengukuran Kinerja (X2) sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan SPK (X2) akan mengakibatkan kenaikan akumulasi kinerja manajerial sebesar 0.535 satuan. Pengaruh SPK terhadap kinerja manajerial adalah positif. Hipotesis kedua adalah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Nilai t tabel pada alpha 0,05 adalah 1,645. Nilai t hitung untuk variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) adalah 10,201, maka dapat diketahui bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $10,201 > 1,645$ . Dengan nilai  $\beta$  0,535. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja manajerial, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

### 3) Hipotesis 3

Nilai koefisien Sistem Penghargaan (X3) sebesar 0,192.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan SP (X3) akan mengakibatkan kenaikan akumulasi kinerja manajerial sebesar 0.192 satuan. Pengaruh SP terhadap kinerja manajerial adalah positif. Hipotesis ketiga adalah Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Nilai t tabel pada alpha 0,05 adalah 1,645. Nilai t hitung untuk variable Sistem Penghargaan (X3) adalah 2,860. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $2,860 > 1,645$ . Dengan nilai  $\beta$  0,192. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Penghargaan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, dengan demikian hipotesis pertama diterima

## 4.7 Pembahasan

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa TQM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin TQM diterapkan maka semakin baik kinerja manajerial. Dari hasil analisis data statistik di atas penerapan TQM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang penulis kemukakan sebelum dilakukannya penelitian. Namun bagi

perusahaan-perusahaan manufaktur di Kota Semarang mengindikasikan bahwa penerapan TQM mempengaruhi kinerja manajerial, artinya terdapat karakteristik : fokus pada pelanggan, obsesi terhadap kualitas, pendekatan ilmiah, komitmen jangka panjang, kerjasama tim (teamwork), perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, kebebasan yang terkendali, kesatuan tujuan, serta adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan yang baik pada kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, staff, negosiasi dan representasi dalam kinerja manajerial

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin Sistem Pengukuran Kinerja diterapkan maka semakin baik kinerja manajerial. Dari pengujian hipotesis yang kedua ditemukan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Bagi perusahaan-perusahaan manufaktur di Kota Semarang dapat dibuktikan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan yang artinya, kinerja unit bisnis yang terdiri dari empat perspektif, yaitu : Perspektif Pelanggan, Perspektif Keuangan, Prespektif Proses Bisnis Internal, Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dengan adanya sistem pengukuran kinerja maka kinerja manajerial yang baik akan terwujud. Informasi yang spesifik dan relevan tersebut membuat perusahaan dan semua orang yang ada dalam organisasi dapat mengkomunikasikan strategi menjadi lebih baik pada

kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, staff, negosiasi dan representasi dalam kinerja manajerial sehingga apa yang telah direncanakan oleh perusahaan akan tercapai.

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin Sistem Penghargaan diterapkan maka semakin baik kinerja manajerial. Dari hasil pengujian diperoleh bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Bagi perusahaan-perusahaan manufaktur di Kota Semarang sistem reward salah satu metode yang penting untuk meningkatkan kinerja, sehingga karyawan yang mempunyai kontribusi dalam memberikan informasi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan. Ternyata hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kreatifitas dan pengetahuan mereka terhadap pekerjaan, sehingga kinerja manajerial maksimal selama periode berjalan. Selain itu hal ini bisa disebabkan karena penghargaan yang telah diberikan perusahaan diiringi oleh peningkatan kinerja oleh manajer. Perusahaan memperoleh umpan balik dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan pada kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, staff, negosiasi dan representasi dalam kinerja manajerial sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.